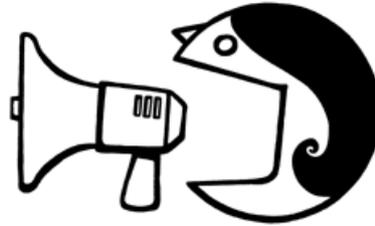




À LA MARGE



EDITO



À LA MARGE est un outil de contre-informations de la section syndicale CGT. Il vous informera chaque mois sur l'activité de la section, le calendrier revendicatif, les compte-rendus des organismes statutaires, etc...

Vous y trouverez régulièrement des informations sur vos droits juridiques et sociaux, des informations sur l'actualité sociale interprofessionnelle, dans les IEG, à EDF et particulièrement dans le Thermique à Flamme.

Dans ce premier numéro, nous vous présentons rapidement le rôle du Comité d'Établissement (CE), des Délégués du Personnel (DP) et de la Commission Secondaire du personnel (CSP). Pages 3 et 4 Un point sur l'actualité locale, à la Conduite et au Magasin. Page 2

Avant de vous souhaiter bonne lecture, nous vous rappelons la nécessité de se mobiliser en masse contre l'austérité, afin de peser sur les négociations salariales et d'arracher des mesures franches sur le Salaire National de Base des IEG,

le 17 novembre

Composition de la nouvelle Commission Exécutive :

Détachés syndicaux : Demoulin, Jouanneau - Chauvier - SLVie : Mercier - Q2SE : Riccobene - Combustible : Poisson
Chaudronnerie : Plagne N, Naël - Mécanique : Plagne G, Chevalier G, Pineau, Chevrier - Restauration: Beaufiles
Retraités : Beret, Letcher, Bouchard - Exploitation : Lalos, Bergés, Guilbert, Bellanger, Salvat, Sachot J

Contact

CGT UP Cordemais Centrale EDF 44360 CORDEMAIS
Tel: 02.40.44.31.46 blog: cgt.edf.cordemais.over-blog.com

Mieux disant ?... financièrement oui!

ISS rachetée depuis par G4S, a repris le magasin à ONET. Avec le transfert du magasin, nous constatons que les appels d'offres ne prennent toujours pas en compte le social. Depuis des années les directions nous parlent de responsabilité sociale. Mais nous avons du « batailler » pour que tous les salariés repris par cette entreprise ne perdent pas de salaire.

Malgré les interventions de la CGT et de FO, il **reste une personne sur le carreau**. Les différentes propositions qui lui ont été faites lui font perdre à minima 500 euros par mois ! Lors de la dernière séance DP, les représentants FO et CGT ont claqué la porte après une énième provocation du DRH : « C'est déjà bien, il a des propositions.... Au chômage, il ne toucherait pas autant.... ». Indigne !

Nous réclamons l'accès au cahier des charges en amont des appels d'offre afin de pouvoir réellement orienter ceux-ci sur du **mieux disant SOCIAL !**

**CONTRE L'AUSTÉRITÉ,
AUGMENTATION DU SNB !**

L'augmentation des salaires est essentielle pour une large fraction des travailleurs, particulièrement pour les bas salaires. En plus, les inégalités se creusent en s'accroissant : les 10% les plus riches ont vu leur revenu augmenter de 31% entre 1998 et 2008, tandis que les 10% les plus pauvres n'ont eu que 2% d'augmentation.

Dans la branche IEG, avec **seulement 1,1%** en janvier, l'austérité se fait durement sentir sur le coût de la vie. Le logement devient par exemple un poste de dépense de plus en plus difficile à assurer depuis la disparition des cités et la dégressivité des AIL « jeunes ».

Alors que les présidentiables ne nous proposent que « l'austérité ou l'austérité », imposons nos exigences le 17 Novembre par la grève et des baisses de charge !

Début de grille à 1700€ brut !

**A la Conduite**

32h : lancement du processus collectif de passage aux 32H. La date butoir de votre demande de passage aux 32H est le 1er décembre. Contacter Dany et Antoine. La liste des agents intéressés par les 32H sera déposée après la CSP de décembre. Le problème du "volontariat" n'est toujours pas résolu, mais cette démarche collective est un coup dur contre le projet 35H.

« **Les oisifs** ». En échec sur les 35H, le directeur rattrape sur la polyvalence. C'est pas une raison pour être grossier. Nous exigeons des excuses.

Planches : Plainte SA 8000 Nous reconnaissons leur utilité lors d'un changement de poste, mais pas pour le passage de GF déjà soumis au critères de l'ADP par les points de professionnalisme. Nous voyons dans les planches un barrage supplémentaire pour justifier le refus de reclasser des agents qui le mériteraient. C'est une discrimination par rapport aux autres agents.

IRP

Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) sont une nouveauté depuis 2007. Elles ont remplacé les organismes statutaires existant auparavant. Les élections de représentativité, qui ont lieu tous les trois ans (les prochaines en 2013), permettent aux salariés d'élire leurs représentants en Comité d'Etablissement et les Délégués du Personnel. La section syndicale CGT y a remporté grâce à vous une majorité de siège en 2010. Dans ce numéro, nous vous présentons plus en détail la CSP, le CE, et les DP (Page 3). A suivre, le CHSCT et la SLVie dans le prochain **À LA MARGE**

Dans le Comité d'Établissement, les élus CGT défendent **les intérêts des agents dans la gestion et les évolutions de l'établissement**. Ils surveillent et donnent leur avis sur les questions d'organisation du travail, d'évolution de l'emploi, de formation, d'égalité professionnelle. Car la direction est obligée d'informer et de consulter sur tous ces sujets.

Le CE se réunit une fois par mois. Dans cette instance, vos élus CGT sont force de proposition, pour que la direction prenne en compte les revendications des agents. Pour faciliter son fonctionnement, **le CE est doté de différentes commissions**, permettant de préparer ses délibérations.

A Cordemais, il y en a cinq : emploi-formation pro, information et aide au logement, égalité professionnelle, moyens, bilan social. Dans ces commissions, nous pouvons accueillir des agents non membres du CE. Pour se joindre à nos travaux, contactez nous .

La CGT s'attache à avoir une vision précise et à long terme de l'emploi et de la formation. A partir des besoins exprimés, nous faisons remonter la réalité du terrain. Notre responsabilité en CE est que les conditions de vie et de travail soient prises en compte dans chaque décision de l'établissement.



Nos délégués du Personnel

Titulaires : Sachot, Berges, Jouanneau, Poisson, Riccobene
Suppléants : Lalos, Bellanger, Chauvier, Mercier, Naël - DS : Plagne

Les DP présentent au chef d'établissement les **réclamations individuelles et collectives** des agents EDF et des prestataires. Ces réclamations relatives à la rémunération, à l'application des règles dans l'entreprise concernant la protection sociale, le temps de travail, l'hygiène et la sécurité et les accords collectifs.

Ils se réunissent une fois par mois pour débattre de tous les problèmes d'ordre collectif et les questions posées par les agents, avec obligation d'**une réponse orale en séance et d'une réponse écrite** sur le registre DP.

Régulièrement, nous intervenons pour **faire appliquer la réglementation du travail**, afin d'améliorer au quotidien le respect des agents et leur condition de travail. Sur notre site, le non respect des règles par la direction n'est pas rare (ex: imposer un minimum de congés l'été, dépasser le temps de travail maximum...). Les DP peuvent saisir l'inspecteur du travail pour lui demander de venir constater le non respect des règles.

Si vous vous sentez discriminé(e), ou victime d'une atteinte à vos libertés individuelles, contactez nous, nous pourrions accompagner votre démarche, anonymement si vous le souhaitez. A noter, le traitement **SA8000** passe **obligatoirement** devant les DP.

Comment fonctionne la CSP?

La CSP traite des thèmes suivants : embauche, titularisation, mutation d'office, publication d'emploi, requête.

Mutation d'office : Il faut distinguer "les mutations d'office pour avis", soumises à l'accord de l'agent par écrit, car elles entraînent une modification du contrat de travail. Les "mutations d'office pour info" ne nécessitent pas l'accord de l'agent car elles n'entraînent pas de modification du contrat de travail.

Publications d'emploi : Les emplois sont publiés sur un GF voir deux. En séance, le directeur de l'entité managériale annonce les aptitudes. L'aptitude est déclarée sur le GF dans lequel on retiendrait l'agent. Ces aptitudes sont annoncées au préalable lors des préparations locales. Après clôture de la séance et dans la même configuration que la CSPEM, chaque Directeur d'entité managériale annonce le nom du candidat retenu sur l'emploi publié, le GF retenu et la date de prise de l'emploi pour l'élaboration du bordereau "nomination".

Requête individuelle : Tout agent non satisfait par une décision prise à son encontre peut émettre une requête qui sera examinée par les membres de la CSP qui doivent formuler un avis.

Préparation locale : avant l'envoi de l'ordre du jour de la CSP, des réunions préparatoires entre les membres de la CSP et les chefs de service se tiennent dans les Unités et Sous-unités. Ces réunions visent à examiner les points inscrits à l'ordre du jour et les situations particulières des agents à la lumière du contexte local. La qualité de cette préparation est un facteur clé de réussite de la CSP. Ces préparatoires sont très importantes mais n'excluent pas les débats en séance et les prérogatives de l'organisme. Enfin une réunion préparatoire de synthèse sera organisée entre les membres de la CSP et le DRH au niveau de l'Unité.

Formation ouvrière

Chaque syndiqué peut prétendre à une formation économique, sociale et syndicale. Dans notre entreprise, vous avez le droit à 5 jours rémunérés à 100%, puis 75%, dans la limite de douze jours par an. La CGT organise régulièrement des sessions, où salariés du public, du privé, peuvent échanger, partager, et recevoir une formation ouvrière. Contactez nous si vous êtes intéressé(e)s.

Rejoins nous,
syndique toi!



Nom :

Prénom :

Donne ce bulletin à un militant ou
envoie le au bureau de la CGT

